

**MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DI PT. PABRIK GULA CANDI BARU SIDOARJO**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

HENDRIETTA PUTRI ISMIYANING DYAH

NPM : 0624010009

**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR
S U R A B A Y A
2010**

**MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DI PT. PABRIK GULA CANDI BARU SIDOARJO**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Pertanian
Program Studi Agribisnis**



Oleh :

HENDRIETTA PUTRI ISMIYANING DYAH

NPM : 0624010009

Kepada

**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR
S U R A B A Y A
2010**

**MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DI PT. PABRIK GULA CANDI BARU SIDOARJO**

Diajukan Oleh :

HENDRIETTA PUTRI ISMIYANING DYAH

NPM : 0624010009

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada Tanggal, 15, Juni, 2010

Telah disetujui oleh :

Pembimbing :

1. Pembimbing Utama :

Dr. Ir. Sudiyarto, MM

2. Pembimbing Pendamping :

Ir. Eko Priyanto, MP

Tim Penguji :

1. Ketua :

Dr. Ir. Sudiyarto, MM

2. Sekretaris :

Ir. Sri Widayanti, MP

3. Anggota :

Ir. Indra Tjahaja Amir, MP

Mengetahui :

Dekan Fakultas Pertanian

Ketua Program Studi Agribisnis

Dr. Ir. Ramdan Hidayat, MS

Ir. Indra Tjahaja Amir, MP

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo”**. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Pertanian Program Studi Agribisnis di Fakultas Pertanian UPN “Veteran” Jawa Timur.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa segala keberhasilan dan kesuksesan sebagai makhluk yang diciptakan tidak terlepas dari sang khaliq dan juga tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada : Dr. Ir. Sudiyarto, MM selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ir. Eko Priyanto, MP selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah banyak memberikan banyak pengarahan, motivasi, masukan serta meluangkan waktu dan tenaganya dengan penuh kesabaran dan keikhlasan yang telah membimbing penulis.

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Ir. Ramdan Hidayat, MS selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Ir. Indra Tjahaja Amir, MP selaku Ketua Program Studi Agribisnis.

4. Seluruh keluarga besarku, adek-adekku tercinta, nenekku dan terutama kepada kedua orang tua yang telah memberikan banyak bantuan berupa dukungan do'a, moril, dan spiritual serta kasih sayang yang tak terhingga.
5. Calon suamiku H.M.Fawaid,SE yang telah memberikan banyak bantuan berupa dukungan do'a, semangat serta kasih sayang dan kesabarannya.
6. Semua teman-teman seperjuangan di Fakultas Pertanian khususnya angkatan 2006 Program Studi Agribisnis yang telah banyak memberikan bantuan berupa do'a dan semangat.

Namun demikian penulis menyadari sepenuhnya bahwa isi maupun penyajian skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih terdapat banyak kekurangan. Untuk itu penulis harapkan kepada pembaca, kritik dan saran yang membangun demi perbaikan dalam penulisan skripsi ini. Semoga bermanfaat bagi kita semua. Amien.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surabaya, Juni 2010
Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
 I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
 II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	7
2.2. Landasan Teori	10
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja	10
2.2.2. Teori-teori motivasi Kerja	11
2.2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	18
2.2.4. Unsur-unsur Penggerak Motivasi Kerja	22
2.2.5. Bentuk-bentuk Motivasi Kerja	24
2.3. Kerangka Pemikiran	26
2.4. Hipotesis	28
 III. METODE PENELITIAN	
3.1. Penentuan Lokasi dan Waktu Penelitian	29

3.2. Penentuan Responden	29
3.3. Pengumpulan Data	31
3.4. Metode Analisis Data	32
3.5. Definisi dan Pengukuran Variabel	38
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Kondisi Umum Perusahaan	39
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden	54
4.3. Identifikasi dan Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan	56
4.4. Identifikasi dan Analisis Faktor Yang Paling Dominan Mempengaruhi Motivasi Kerja	67
4.4.1. Hasil Pengujian Validitas	67
4.4.2. Hasil Pengujian Reliabilitas	68
4.4.3. Hasil Pengujian Asumsi Klasik	69
4.4.4. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda	72
4.5. Motivasi Kerja Karyawan	78
V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	81
5.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	85

DAFTAR TABEL

<i>Nomor</i>	<u>Judul</u>	<i>Halaman</i>
1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56
5.	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Tingkat Gaji (X_1)	58
6.	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Suasana Kerja (X_2)	60
7.	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Perhatian Pimpinan (X_3)	63
8.	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kesejahteraan Sosial (X_4)	65
9.	Validitas Masing-masing Item Variabel Bebas	67
10.	Validitas masing-masing Item Variabel Motivasi Kerja	68
11.	Hasil Uji Reliabilitas	69
12.	Nilai <i>VIF</i> (<i>Variance Inflation Factor</i>)	70
13.	Tes Autokorelasi	71
14.	Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	72
15.	Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda	73
16.	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (Y)	78

DAFTAR GAMBAR

<i>Nomor</i>	<u>Judul</u>	<i>Halaman</i>
1.	Kerangka Pemikiran	28
2.	Skema Struktur Organisasi	48
3.	Skema <i>Financial & Adm. Manager</i>	49
4.	Skema <i>Plantation Manager</i>	50
5.	Skema <i>Engineering Manager</i>	52
6.	Skema <i>Processing Manager</i>	53

DAFTAR LAMPIRAN

<i>Nomor</i>	<u>Judul</u>	<i>Halaman</i>
1.	Lembar Kuesioner	85
2.	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Tingkat Gaji (X_1) 89	
3.	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Suasana Kerja (X_2) 90	
4.	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Perhatian Pimpinan (X_3) 91	
5.	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kesejahteraan Sosial (X_4) 92	
6.	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (Y) 93	
7.	Frequency Table Tingkat Gaji 94	
8.	Frequency Table Suasana Kerja 95	
9.	Frequency Table Perhatian Pimpinan 96	
10.	Frequency Table Kesejahteraan Sosial 97	
11.	Frequency Table Motivasi Kerja 98	
12.	Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Tingkat Gaji dan Suasana Kerja 99	
13.	Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Perhatian Pimpinan dan Kesejahteraan Sosial 100	

14.	Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	101
15.	Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	102
16.	Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda	103
17.	Angka Kritik Nilai r	104
18.	Tabel Durbin-Watson	105
19.	Tabel Pengujian Nilai F	106
20.	Tabel Pengujian Nilai t	107
21.	Surat Keterangan Penelitian	108

ABSTRAKSI

Hendrietta Putri Ismiyaning Dyah. Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo. Dr. Ir. Sudiyarto, MM. Selaku Dosen Pembimbing Utama. Ir. Eko Priyanto, MP. Selaku Dosen Pembimbing Pendamping.

Setiap organisasi atau perusahaan tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam suatu organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Variabel pada penelitian ini adalah Variabel Tingkat Gaji (X_1), Suasana Kerja (X_2), Perhatian Pimpinan (X_3), Kesejahteraan Sosial (X_4) dan Motivasi Kerja (Y). Pengukuran variabel dengan menggunakan skala interval. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo. Pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, dengan jumlah sampel 50 responden. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan persamaan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan bagian produksi di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo, diperoleh kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut : Faktor tingkat gaji, suasana kerja, perhatian pimpinan dan kesejahteraan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo. Faktor tingkat gaji dan perhatian pimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan faktor suasana kerja dan kesejahteraan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Faktor tingkat gaji memiliki pengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo dan Motivasi kerja karyawan terdapat tiga indikator, diantaranya yaitu indikator senang bekerja keras, semangat bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dan penambahan jam kerja karyawan, indikator yang paling dominan adalah indikator senang bekerja keras.

Keyword : tingkat gaji, suasana kerja, perhatian pimpinan, kesejahteraan sosial dan motivasi kerja

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS

HENDRIETTA PUTRI ISMIYANING DYAH lahir di kota Surabaya pada tanggal 13 Januari 1987, merupakan anak pertama dari tiga bersaudara pasangan bapak Harry Agus Sarwono dan Ibu Sutyaniingsih, SPd. Penulis menempuh pendidikan pertama di "Taman Kanak-kanak Dharma Wanita-Wage" lulus pada tahun 1993, kemudian melanjutkan di "SDN Kedungturi I-Taman" lulus pada tahun 1998. Pendidikan yang penulis tempuh selanjutnya yaitu di "SLTP YPM 1 Taman-Sepanjang" lulus pada tahun 2001. Setelah itu melanjutkan ke "Madrasah Aliyah Negeri Sidoarjo" lulus pada tahun 2004.

Pendidikan terakhir penulis adalah UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR Fakultas Pertanian Program Studi Manajemen Agribisnis, dan telah menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. PABRIK GULA CANDI BARU SIDOARJO, penulis dinyatakan lulus sebagai "Sarjana Pertanian" pada tanggal 25 Juni 2010 dan di wisuda pada tanggal 03 Juli 2010.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam suatu organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Gitosudarmo (2001) dalam Edy (2007), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Motif diartikan sebagai sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang, dasar pikiran dan pendapat, sesuatu yang menjadi pokok. Dari pengertian motif tersebut dapat diturunkan pengertian motivasi menurut Ishak dan Hendri (2003) adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja.

Motivasi kerja menurut Marihot (2002) adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan

suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pegawai yang memiliki motivasi lemah atau menurun akan berdampak pula pada kinerja mereka sehingga akan berakibat pada titik maksimalnya mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam melakukan sesuatu atau bekerja, setiap orang memerlukan suatu pendorong atau motivasi. Dengan adanya motivasi, maka setiap orang akan lebih bersemangat dan lebih giat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi adalah merupakan bagian dari perilaku organisasi yang menyangkut dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para pegawai untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi yang telah ditetapkan.

Motivasi erat kaitannya dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang dalam hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berasal dari dalam diri pribadi karyawan itu sendiri maupun dari faktor lingkungan yang mempunyai kaitan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk dapat memiliki kinerja yang diharapkan, seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus senantiasa memiliki motivasi dalam bekerja. Kinerja pegawai dalam bidang pekerjaan apapun sangat dipengaruhi oleh besarnya motivasi dari pegawai tersebut, karena motivasi setiap orang atau pegawai berbeda-beda. Namun motivasi dapat ditingkatkan, salah satunya adalah memenuhi kebutuhan dari pegawai tersebut diharapkan akan meningkatkan kinerja kerja para pegawai tersebut secara umum.

Manusia atau pekerja pada umumnya akan bersemangat dan bergairah kerja serta mempunyai motivasi kerja yang baik, apabila aspek-aspek dalam

pekerjanya seperti pengalaman kerja, pendidikan dan latihan, upah kerja, serta pemberian insentif tersebut sesuai dengan harapan pekerja. Sangat penting disadari oleh setiap pimpinan dalam suatu organisasi, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan, antara lain adalah memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan.

Faktor-faktor yang memungkinkan untuk digunakan oleh perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerjanya guna meningkatkan produktifitas kerja karyawan, diantaranya gaji yang sesuai dengan indeks kehidupan lokal, training bagi karyawan-karyawan tertentu yang memiliki prospek yang bagus di masa depan, pemotivasian individual maupun kolektif melalui berbagai cara misal pemberian insentif yang proporsional dengan motivasi kerjanya, atau promosi jabatan yang diharapkan dapat merubah tingkat kehidupannya sehingga menjadi lebih baik.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, motivasi kerja pegawai masih kurang didayagunakan secara optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, oleh karena itu pimpinan harus dapat memperhatikan semangat dan kegairahan kerja para pegawainya. Motivasi kerja karyawan bagian produksi di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo sangat menentukan prestasi atau hasil kerja pegawai, oleh karena itu faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai atau hasil kerja pegawai mendapat perhatian dari suatu instansi atau organisasi dan selalu dipantau melalui penilaian kinerja pegawai.

Terkait dengan prestasi kerja pegawai tidak terlepas dari motivasi pegawai itu sendiri karena jika pegawai bekerja hanya karena terpaksa dan tidak ada motivasi maka pekerjaan yang dilakukannya tidak akan berhasil dengan baik dan maksimal. Hal ini disebabkan karena hasil yang baik didapat dari pekerjaan yang dijiwai dan didorong oleh rasa senang, serta adanya gairah dan dedikasi kerja pegawai itu sendiri, karena motivasi merupakan faktor yang mendorong pegawai untuk bersedia berbuat atau bertindak dengan cara-cara tertentu.

Motivasi merupakan suatu dorongan kepada seseorang dalam melakukan aktifitas pekerjaannya, jadi dengan adanya motivasi berarti ada arahan mengenai apa yang harus dikerjakan dan diperbuat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi atau dorongan pada setiap pegawai dapat ditimbulkan dari berbagai faktor yaitu faktor internal dan eksternal tergantung darimana suatu kegiatan itu dimulai.

Faktor-faktor internal timbul dikarenakan adanya suatu kebutuhan dan keinginan yang ada dalam setiap individu. Faktor ini mempunyai kekuatan yang mempengaruhi pikiran seseorang yang selanjutnya akan memberikan arahan pada seseorang tersebut mengenai apa yang mestinya ia lakukan. Karenanya faktor internal ini yang akan banyak memberikan arahan pada diri setiap individu sehingga baik buruknya hasil pekerjaan yang dikerjakan sangat tergantung dari kekuatan pengaruh faktor internal. Selain itu yang ikut memberikan warna pada arah kegiatan seseorang dalam menjalankan aktifitasnya adalah faktor eksternal. Faktor eksternal didapat dari lingkungan dimana individu melakukan aktifitasnya seperti sikap atasan, suasana kerja, kondisi kerja, gaji, hubungan kerja,

penghargaan, kenaikan pangkat dan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepada masing-masing individu.

1.2 Perumusan Masalah

Motivasi kerja yang dimiliki akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo. Disisi lain, beberapa masalah yang terjadi di PT. Pabrik Gula Candi Baru seperti pegawai tidak tetap banyak dan pegawai banyak yang keluar pada usia tertentu akan mempengaruhi perilaku kerja. Gambaran umum tentang faktor tingkat gaji, suasana kerja, perhatian pimpinan dan kesejahteraan sosial di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo dalam hal ini akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor tingkat gaji, suasana kerja, perhatian pimpinan dan kesejahteraan sosial terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo?
2. Faktor apa yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan bagian produksi di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo?
3. Bagaimana mendeskripsikan motivasi kerja karyawan bagian produksi di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan bagian produksi di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo.
2. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan bagian produksi di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan bagian produksi di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Peneliti

Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis agar mampu menerapkan disiplin ilmu yang diperoleh selama masa kuliah yang relevan dengan penelitian.

2. PT. Pabrik Gula Candi Baru

Sebagai tambahan informasi dan bahan masukan bagi PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo dalam pengambilan kebijakan yang berhubungan dengan bidang sumber daya manusia, yaitu untuk mengetahui Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo.

3. Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan wacana bagi mahasiswa di perguruan tinggi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur agar mengetahui Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo.